



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

# **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN**

**Di P.T Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP III Cirebon**

## **SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy)  
Pada Jurusan Muamalah dan Ekonomi Perbankan Islam



Oleh:

**DEDE LESTARI**

**NIM: 58320119**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI  
CIREBON  
2012 M / 1433 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## IKHTISAR

### **Dede Lestari : *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di P.T Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP III Cirebon***

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, maka seluruh sumber daya yang dimiliki haruslah dapat dimanfaatkan secara optimal dan sebaik mungkin. Salah satunya adalah sumber daya manusianya karena merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan agar motivasi kerja mereka menjadi tinggi. Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di P.T Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP III Cirebon.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tinggi atau rendahnya gairah kerja karyawan atau pegawai. Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Hal penunjang yang mempengaruhi kepuasan tersebut diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di P.T Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP III Cirebon. Namun sampel yang dijadikan responden sebanyak 62 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan cara *simple random sampling*.

Berdasarkan hasil uji signifikansi yang diperoleh secara simultan dari ketiga variabel diketahui bahwa  $F_{hitung}$  variabel motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan yaitu sebesar  $183,263 > 3,15$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan P.T Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon dengan nilai kontribusi sebesar 86,1% sedangkan 13,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Sementara secara parsial atau masing-masing, variabel motivasi kerja menghasilkan nilai  $t_{hitung}$   $2,356 > 2,00030$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan signifikansi  $0,02 < 0,05$  artinya signifikan, dengan nilai kontribusi sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai  $t_{hitung}$   $12,301 > 2,00030$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, dengan nilai kontribusi sebesar 84,4% sedangkan 15,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Karyawan*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

*Alhamdulillah rabbil 'alamin* dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Illahi Rabbi yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya Ilmiah ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Studi Kasus Di P.T Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP III Cirebon .”**

Karya ini merupakan salah satu yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana, khususnya dalam bidang Muamalah Ekonomi Perbankan Islam di Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis masih banyak menerima bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banvak-banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Maksum Muchtar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Bapak Dr. Achmad Kholiq M,Ag. Dekan Fakultas Syari'ah Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
3. Ibu Sri Rokhlinasari, SE, M.Si, selaku ketua jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon
4. Bapak Abdul Azis, M.Ag, sebagai Dosen pembimbing I, atas bimbingan dan motivasinya.
5. Bapak Dr. H.U. Syafrudin, MA.g, sebagai Dosen Pembimbing II, atas bimbingan dan motivasinya.
6. Bapak Fantur Tamawiwi, selaku Manajer sumber daya manusia dan umum P.T Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP III Cirebon, atas bimbingan dan motivasinya.
7. Seluruh karyawan dan staff P.T Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP III Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

8. Dosen-dosen jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Terimakasih atas motivasi dan ilmu-ilmu yang diberikan.
9. Seluruh karyawan dan staff Fakultas Syari'ah Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
10. Kedua orang tua yang telah memberikan dorongan dan kekuatan cintanya. Terimakasih untuk do'a dan kasih sayangmu yang selalu teruntai dan setia mengiringi langkahku setiap waktu..
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya peneliti menyadari skripsi ini masih belum sempurna, Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga proses pembuatan serta hasil dari skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya pribadi dan juga pembaca pada umumnya.

Cirebon, Mei 2012

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>

### **BAB I      PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan.....	7

### **BAB II      LANDASAN TEORI**

A. Landasan Teori .....	9
1. Motivasi Kerja .....	9
a. Pengertian Motivasi.....	9
b. Pendekatan Teori Motivasi .....	11
c. Motivasi Dalam Perspektif Islam .....	20
d. Jenis-Jenis Motivasi .....	21
e. Faktor- faktor yang memperngaruhi Motivasi .....	21
2. Lingkungan Kerja .....	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	24
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	25
3. Kepuasan Kerja .....	29
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	29
b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	31
c. Aspek Kepuasan Kerja .....	32
d. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam .....	33





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

e. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	35
B. Kerangka Berfikir .....	38
C. Hipotesis Penelitian .....	41
D. Penelitian Terdahulu.....	42

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Objek Penelitian .....	44
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	44
C. Definisi Operasional Variabel .....	45
D. Jenis dan Sumber Data .....	49
E. Teknik Pengumpulan Data .....	49
F. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel .....	50
G. Instrumen Penelitian .....	51
1. Pengujian Validitas Data .....	52
2. Pengujian Reliabilitas Data .....	53
3. Transformasi Data .....	54
4. Normalitas Data.....	54
H. Teknik Analisis Data .....	55
1. Analisis Regresi Berganda .....	55
2. Nilai Koefisiensi Determinasi .....	56
3. Uji t .....	56
4. Uji F .....	57

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

A. Profil P.T Kereta Api Indonesia (Persero) Cirebon .....	58
B. Sejarah P.T Kereta Api Indonesia (Persero) Cirebon .....	59
C. Visi dan Misi .....	62
D. Budaya Perusahaan P.T Kereta Api Indonesia (Persero) .....	62



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

E. Tata Laksana P.T Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon.....	63
F. Lintas Operasi P.T Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) III Cirebon .....	64
G. Tugas pokok P.T Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) III Cirebon.....	65
H. Fungsi P.T Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) III Cirebon.....	65
I. Struktur Organisasi P.T Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) III Cirebon.....	66
J. Karakteristik responden	
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	67
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan .....	69
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	70
K. Gambaran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Karyawan .....	
1. Gambaran Motivasi Kerja( $X_1$ ) .....	70
2. Gambaran Lingkungan ( $X_2$ ) .....	75
3. Gambaran Kepuasan Karyawan (Y) .....	79
L. Analisis Data .....	
1. Pengaruh Motivasi Kerja .....	86
2. Pengaruh Lingkungan Kerja .....	88
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama sama Terhadap Kepuasan Karyawan .....	89
M. Pembahasan .....	92
N. Analisis Ekonomi .....	94



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## **BAB V      PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	96
B. Saran .....	98

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Tabel Operasional Variabel .....	45
Tabel 3.2	Tabel Skala Likert .....,.....	51
Tabel 4.1	Karakteristik responden menurut usia .....	67
Tabel 4.2	Karakteristik responden menurut kelamin .....	68
Tabel 4.3	Karakteristik responden menurut pendidikan .....	68
Tabel 4.4	Karakteristik responden menurut pendapatan .....	69
Tabel 4.5	Karakteristik responden menurut masa kerja .....	70
Tabel 4.6	Tabel Presentase Katagori Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	71
Tabel 4.7	Tabel Presentase Katagori Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	75
Tabel 4.8	Tabel Presentase Katagori Variabel Kepuasan Karyawan (Y)...	116



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Data Hasil Penyebaran Kuisisioner Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )
Lampiran 2	Data Hasil Penyebaran Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
Lampiran 3	Data Hasil Penyebaran Kuisisioner Variabel Kepuasan Karyawan (Y)
Lampiran 4	Transformasi Data Kuisisioner Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )
Lampiran 5	Transformasi Data Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
Lampiran 6	Transformasi Data Kuisisioner Variabel Kepuasan Karyawan (Y)
Lampiran 7	Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )
Lampiran 8	Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
Lampiran 9	Validitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)
Lampiran 10	Hasil Uji Reabilitas $X_1$ , $X_2$ , dan Y
Lampiran 11	Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )
Lampiran 12	Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )
Lampiran 13	Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)
Lampiran 14	Uji Normalitas Tabel Uji Normalitas $X_1$ , $X_2$ , Dan Y
Lampiran 15	Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )
Lampiran 16	Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
Lampiran 17	Uji Normalitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)
Lampiran 18	Uji Regresi
Lampiran 19	Tabel Uji T
Lampiran 20	Tabel Uji F
Lampiran 21	Tabel Uji R



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perusahaan merupakan organisasi moderen yang memiliki sumber daya seperti bahan baku dan tenaga kerja yang diproses untuk menghasilkan barang dan jasa dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia dalam hal ini perusahaan.<sup>1</sup> Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Selain itu Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama-sama dengan unsur lainnya, seperti: modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam mencapai tujuan tersebut.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Perubahan status PT.

---

<sup>1</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: P.T Rineka Cipta, 2006. Hlm. 8

Kereta Api Indonesia (Persero) yang semula merupakan Perusahaan Umum (Perum) lalu menjadi PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api) dan sekarang menjadi Perusahaan perseroan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Atas perubahan status tersebut di atas maka PT Kereta Api Indonesia (Persero) berusaha untuk meningkatkan penjualan jasa sehingga meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Terwujudnya keinginan tersebut dengan sendirinya tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Dengan perubahan ini di harapkan akan membawa pengaruh lebih baik terhadap karyawan berupa kepuasan kerja karyawan.

Untuk mewujudkan kepuasan karyawan, maka pemberian motivasi dikatakan penting. Karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, seorang pimpinan tidak dapat melakukan sendiri. Keberhasilan perusahaan amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan).<sup>2</sup>

Telah dimaklumi bahwa produktifitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan objektif, sisitem imbalan dan berbagai faktor lainnya. Motivasi dan Kepuasan kerja merupakan bagian dari berbagai faktor tersebut. Akan tetapi dilihat dari sudut pemeliharaan hubungan dengan karyawan, motivasi dan kepuasan kerja merupakan bagian yang penting. Oleh karena itu bagian

---

<sup>2</sup> Anwar Prabhu, *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, Universitas Sriwijaya, 2005.



yang mengelola sumber daya manusia mutlak perlu memahami hal ini dalam usahanya memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi.<sup>3</sup>

Agar upaya organisasi-organisasi untuk memotivasi karyawan mereka berhasil, maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan di dalam individu, atau mereka harus menyediakan alat-alat untuk memuaskan kebutuhan yang sudah ada pada individu yang bersangkutan. Jadi, agar dapat memotivasi karyawan, kita perlu mengetahui sesuatu tentang kebutuhan fundamental manusia.<sup>4</sup>

Lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Lingkungan kantor harus sesuai dengan kebutuhan pegawai yang bersangkutan, dengan memperhatikan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai di kantor. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan yang layak akan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.<sup>5</sup> Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008. Hlm.286

<sup>4</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2007. Hlm.347

<sup>5</sup> Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta: Erlangga, 2007. Hlm.207

<sup>6</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2001. Hlm.31





Ini memungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimana pun juga tujuan organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ”*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*”

## B. Perumusan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

#### a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya insani.

#### b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan empirik.

#### c. Jenis Masalah

Jenis masalah yang dibahas menyangkut pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan P.T Kereta Api Indonesia (Persero).





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## 2. Pembatasan Masalah

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan P.T Kereta Api Indonesia (Persero).
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan P.T Kereta Api Indonesia (Persero).
- c. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan P.T Kereta Api Indonesia (Persero).
- d. Karyawan P.T Kereta Api Indonesia (Persero) masa kerja minimal 1 tahun.
- e. Karyawan P.T Kereta Api Indonesia (Persero) di Daerah Operasi (DAOP) III Cirebon.

## 3. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan P.T Kereta Api Indonesia?
- b. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan P.T Kereta Api Indonesia?
- c. Bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan P.T Kereta Api Indonesia?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan P.T Kereta Api Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan P.T Kereta Api Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan P.T Kereta Api Indonesia.

### D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik untuk kemajuan ilmu pengetahuan maupun praktik adapun manfaat penelitian tersebut adalah :

1. Kegunaan Ilmiah

Untuk mengetahui unsur-unsur motivasi dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di P.T Kereta Api Indonesia.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.



## E. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran utuh secara jelas dan menyeluruh mengenai penulisan penelitian ini, maka penulisan disusun sebagai berikut:

Pada Bab I Pendahuluan, bab ini meliputi latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan dan manfaat penelitian, serta disusun sistematika penulisan diakhir bab ini.

Setelah gambaran permasalahan penelitian pada Bab Pendahuluan, selanjutnya pada Bab Kajian Pustaka, bab ini meliputi tentang landasan teori yang menjadi dasar dari penelitian dan penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini. Setelah itu diuraikan dan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian kemudian disebutkan hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian, bab ini menjelaskan mengenai bagaimana penelitian ini dilakukan secara operasional. Bab ini terdiri atas Lokasi dan Waktu penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Operasional Variabel Penelitian, Jenis Data, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan sampel, Instrumen Penelitian, Teknik Analisis Data.

Bab IV Analisis Data Dan Pembahasan, Bab ini berisi menguraikan mengenai objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasannya dengan pembuktian hipotesis penelitian.



Bab V Penutup, Bab ini berisi kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subjek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



## DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta:

P.T Rineka Cipta, 2006

Alex S.Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.

Anwar Prabu, *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan*

*Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*,

Universitas Sriwijaya, 2005.

Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta:

Erlangga, 2007.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.

Etta Mamang Sangadji Sopiah. *Metodelogi Penelitian Pendekatan Praktis dalam*

*Penelitian Edisi 1*, Yogyakarta:ANDI, 2010.

Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* , Jakarta: Erlangga, 2009.

John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku dan*

*Manajemen Organisasi jilid I*, Jakarta: Erlangga.

M.Manulang, *Management Personalia*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 1987.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi aksara, 2001.

Moh.Nazir, *Metodelogi Penelitian*, Bogor:Ghalia Indonesia, 2011.

Mutiara S.Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.

R.Wayne Pace Don F.Faules, *Komunikasi Organisasi*, Bandung: P.T Remaja Rosda Karya, 2006.

Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2001.

Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV.ANDI, 2008.

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: alfabeta, 2007.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007

Suharsimi arikunto, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Bandung: Tarsito, 1998. .

Suryadi Perwiro Sentono, *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia, Timur Jauh*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: P.T Raja Grafindo, 2010.

Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009

Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2007.